

## ¿Cómo puedo lograr que la NLRB lleve a cabo una Elección con papeleta de votación secreta?

Para comenzar el proceso de elección, una petición puede ser presentada electrónicamente a través de la página web pública de la NLRB: <https://apps.NLRB.gov/chargeandpetition/#/>. Una petición y otros documentos pueden también ser presentados en la oficina más cercana de la NLRB. La petición deberá mostrar que cuenta con el apoyo de por lo menos 30% de los empleados de una unidad apropiada. Una unidad apropiada es un grupo de trabajadores que han sido lógicamente puestos juntos y comparten intereses comunes del empleo para los propósitos de representación de una Unión.

Después que se presente la petición, la NLRB trabajará con las partes para llegar a un acuerdo concerniente al grupo de votación apropiado, la fecha, hora, lugar y otros detalles para la elección, lo que incluiría la necesidad de tener avisos y papeletas de votación en idiomas extranjeros. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo con relación a ciertos detalles, la NLRB llevará a cabo una audiencia y el Director Regional establecerá las condiciones conforme a las reglas y decisiones de la NLRB.

## ¿Puede una Unión ser reconocida sin una Elección de la NLRB?

Además de las elecciones conducidas por la NLRB, un Empleador puede voluntariamente reconocer a una Unión si la Unión solicita reconocimiento y ofrece demostrar un apoyo mayoritario por medio de tarjetas de autorización firmadas u otros medios. Estos acuerdos se efectúan fuera del proceso de la NLRB.

## ¿De qué otra manera me puede ayudar la NLRB?

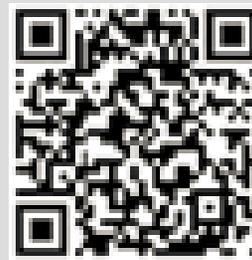
La NLRB le puede dar respuesta a muchas de sus preguntas relacionadas al trabajo. Si usted presenta un cargo, la NLRB investigará a fondo su cargo y emitirá una decisión sobre los méritos de sus alegaciones. Si sus asuntos relacionados al trabajo involucran otras leyes, un agente de la NLRB le referirá a la agencia o agencias apropiadas. En algunos casos, las alegaciones podrían implicar más de una ley, y múltiples Estados y/o las agencias federales podrían tal vez ayudarlo.

## ¿Cómo puedo encontrar la oficina más cercana de la NLRB o cómo puedo comunicarme con la NLRB para ser atendido?

La NLRB tiene oficinas ubicadas en muchos lugares a través del país. Usted se puede comunicar con la oficina más cercana a usted con:

- Yendo a la página web de la NLRB, la cual contiene la dirección y el número telefónico de cada una de las oficinas: [www.nlr.gov](http://www.nlr.gov).

- Utilizando la aplicación móvil de la NLRB que puede ser bajada para IOS o Android. Escaneé este código QR para bajar la aplicación que contiene las direcciones y números telefónicos de todas las oficinas de la NLRB.



- Llamando al número gratuito de la NLRB: 1-844-762-NLRB (6572). Usted será automáticamente dirigido a la oficina más cercana. Las personas sordas o con discapacidad auditiva que quieran comunicarse con un representante de la NLRB deben enviar un correo electrónico a [relay.service@nlrb.gov](mailto:relay.service@nlrb.gov). Un representante de la NLRB le enviará un correo electrónico al solicitante con instrucciones sobre cómo programar una llamada del servicio de retransmisión.

1015 Half Street SE  
Washington, D.C. 20570  
844.762.NLRB • 844.762.6572

[www.nlr.gov](http://www.nlr.gov)  
Twitter: @NLRB  
[www.facebook.com/NLRBpage](https://www.facebook.com/NLRBpage)



JUNTA NACIONAL DE RELACIONES  
DEL TRABAJO

# Protegiendo los derechos de los empleados



[www.nlr.gov](http://www.nlr.gov)

Numero  
Gratuito  
844.762.NLRB  
844.762.6572

**Este panfleto está diseñado para dar una explicación general a los empleados acerca de sus DERECHOS EN LOS SITIOS DE TRABAJO bajo la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA)**

## ¿Qué es la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo?

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) es una agencia federal independiente del Gobierno de Los Estados Unidos. La NLRB tiene dos funciones: (1) hacer cumplir las leyes para asegurar que los trabajadores puedan libremente ejercer sus derechos bajo la NLRA sin ninguna interferencia de los Empleadores o Uniones y (2) llevar a cabo elecciones de votación secreta en las cuales los trabajadores pueden escoger si es que ellos quieren tener una Unión que los represente. Estas leyes se aplican a la mayoría de Empleadores no gubernamentales con sitios de trabajo en los Estados Unidos, incluyendo a las organizaciones sin fines de lucro, negocios no sindicalizados, y negocios en Estados con leyes del “Derecho al Trabajo.”

## ¿Cuáles son mis derechos bajo la NLRB?

Generalmente, los trabajadores tienen el derecho de organizarse para mejorar sus salarios y condiciones del trabajo, con o sin una unión que se involucre. Esto quiere decir que usted puede:

- Hablar acerca de sus condiciones de trabajo con sus compañeros, con el público, con los medios de comunicación, o con una Unión (pero usted no debe de hacer declaraciones que sean deliberadamente o maliciosamente falsas o involucrarse en conductas que sean extremadamente profanas, vulgares, o que perturben el orden del sitio de trabajo).
- Tomar acción con uno o más compañeros del trabajo para mejorar sus condiciones del trabajo, por ejemplo, levantar quejas relacionadas al trabajo directamente con su empleador o una agencia del gobierno, o buscar ayuda con una unión.
- Afiliarse con una Unión o tomar pasos en horas fuera del trabajo para ayudar a que una Unión se convierta en el representante de los empleados en el sitio de trabajo, y ayudar a una unión para que negocie un contrato que determine sus salarios y otras condiciones del trabajo.
- Optar por no hacer ninguna de estas cosas.

## ¿Cuáles son algunos ejemplos de cosas que los Empleadores no deben hacer?

- Despedirlo, o degradarlo en el empleo, hacer que sus condiciones de trabajo sean peores, o amenazarlo con que van a hacer cualquiera de estas cosas, porque usted ejerce cualquiera de sus derechos bajo la NLRA, que incluye presentar una queja ante la NLRB o hablar con un agente de la NLRB acerca de una queja.
  - Prohibirle que hable con los demás acerca de sus salarios, condiciones de trabajo, o que hable con una Unión, durante horas no laborables, tales como antes o después del trabajo, o durante el tiempo de descanso.
  - Prohibirle que entregue material de la Unión durante horas no laborables, y en áreas no laborables, tales como el área de estacionamiento y salones de descanso.
  - Amenazarlo con cerrar su lugar de trabajo, si es que los trabajadores escogen a una Unión para que los represente.
  - Prometerle o concederle una promoción, aumentos de sueldo, u otros beneficios para desalentar el apoyo a la Unión.
  - Prohibirle que use gorras, botones, camisetas e insignias de la Unión en el sitio de trabajo, excepto bajo circunstancias especiales.
  - Interrogarlo acerca de sus actividades y apoyo a la Unión de una manera que lo desanime a hacer tales cosas, o espiarlo, o grabarle sus reuniones y actividades pacíficas de unión.
- ## ¿Cuáles son algunos ejemplos de cosas que las Uniones no deben hacer?
- Amenazarlo con que va a perder su trabajo o algún otro beneficio si es que usted no apoya a la Unión.
  - En un sitio de trabajo con Unión, negarse a procesar una querrela porque usted ha criticado a oficiales o funcionarios de la Unión o porque usted no es un miembro de la Unión.
  - Negarse a que el centro de contratación le haga un referido a usted debido a una razón discriminatoria.
  - Alentar a un Empleador para que le discrimine a usted porque usted ha criticado a funcionarios de la Unión o porque usted no es un miembro de la Unión.

## ¿Qué puedo hacer si creo que mis derechos han sido violados?

Si usted cree que un Empleador o una Unión ha violado sus derechos, usted debe comunicarse con la NLRB de inmediato. Usted podrá hablar con un agente de la NLRB y preguntar acerca de posibles violaciones sin que su Empleador, la Unión, o nadie más sean informados acerca de su consulta. Si desea, usted puede presentar un cargo por prácticas ilícitas de trabajo que diga que el Empleador o una Unión han violado sus derechos, o los derechos de otros trabajadores de acuerdo a la NLRA. Una copia de este cargo será entregada al Empleador o a la Unión que son objetos del cargo. Nosotros no podemos investigar alegaciones sin que un cargo haya sido presentado.

Usted puede presentar un cargo al visitar una de nuestras oficinas, por correo postal, por teléfono, o electrónicamente a través de la página web pública de la NLRB: <https://apps.NLRB.gov/chargeandpetition/#/>.

Si usted necesita ayuda, un agente de la Junta le puede ayudar a llenar el formulario del cargo. No hay ningún costo para que usted presente un cargo por prácticas ilícitas de trabajo, ni tampoco necesita un abogado.

## ¿Cuándo debo comunicarme con la NLRB?

Si usted cree que un Empleador, o una Unión han violado la NLRA y desea presentar un cargo por prácticas ilícitas de trabajo, por lo general, usted deberá presentar un cargo ante la NLRB dentro de los seis meses de la fecha en que la violación ocurrió. La NLRA contiene un estatuto de limitaciones de seis meses, lo cual quiere decir que un Empleador o una Unión no pueden ser considerados responsables por conducta que ocurrió más de seis meses antes de la presentación del cargo.

## ¿Qué sucede después de presentar un Cargo de Prácticas Ilícitas de Trabajo?

Un agente de la Junta de una de nuestras oficinas será asignado para investigar el cargo. Generalmente el agente de la Junta tomará declaraciones juradas confidenciales de la persona que presenta el cargo y de cualquier otro testigo, y coleccionará otros documentos relevantes, tales como acciones disciplinarias, cartas de despido, políticas del Empleador, etc. El Empleador o la Unión serán entonces requeridos de proveer testigos para declaraciones juradas confidenciales y documentos para sustentar su defensa. Después de considerar esta evidencia, si el Director Regional de la NLRB determina que el Empleador o la Unión han infringido la NLRA, él o ella intentarán resolver el caso antes de emitir una queja formal e iniciar un juicio. El acuerdo podría incluir devolver el trabajo a un trabajador que fue despedido, pagar salarios perdidos, revertir otras acciones impropias, y/o publicar un aviso informándoles a los empleados de sus derechos en el sitio de trabajo.

Si un juicio es necesario, un abogado de la NLRB presentara el caso ante un juez de ley administrativa y podrá requerir que empleados y otras personas testifiquen en el juicio. La NLRB no cobra por estos servicios. Sin embargo, si usted desea tener su propio abogado, usted así puede hacerlo.